

# TE OGH 2000/1/12 9ObA289/99m

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 12.01.2000

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und Mag. Michael Zawodsky als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Rudolf S\*\*\*\*\*\*, Drucker, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Helmut Grubmüller, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei M\*\*\*\*\* GesmbH, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Gerfried Höfferer, Rechtsanwalt in Wien, wegen Anfechtung einer Kündigung, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. Juli 1999, GZ 7 Ra 190/99h-25, womit über Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 19. März 1999, GZ 14 Cga 172/98k-19, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass sie zu lauten haben:

"Das Klagebegehren, die von der beklagten Partei gegenüber der klagenden Partei mit Schreiben vom 17. 8. 1998 zum 22. 11. 1998 ausgesprochene Kündigung werde für unwirksam erklärt, wird abgewiesen."

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 15.705,- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 2.287,50 Umsatzsteuer und S 1.980,- Barauslagen) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Das Arbeitsverhältnis des seit 1972 bei der Beklagten als Offsetdrucker beschäftigten Klägers wurde mit Schreiben vom 17. 8. 1998 gekündigt. Der damals 41jährige Kläger hatte zuletzt ein Bruttomonatsentgelt zwischen S 26.000,- und S 27.000,- bezogen; einschließlich sämtlicher Zulagen betrug sein Monatseinkommen S 33.000,- brutto. Seit der Kündigung bezieht er Arbeitslosengeld. Seine monatlichen Fixausgaben betragen S 9.832,-.

Hauptunternehmenszweck der Beklagten ist die Produktion von Endlosformularen. Die Nachfrage hiefür geht auf Grund der technischen Entwicklung stark zurück. Um trotzdem das Unternehmen zu sichern und Arbeitsplätze zu erhalten, erwarb die Beklagte (Teil-)betriebe der gleichen Branche und versuchte, die Produktion zu zentralisieren und überschüssige Maschinenkapazitäten abzubauen. Nach der Fusion dreier Unternehmen im Jahr 1996 betrug der gesamte Jahresumsatz etwa S 500,-

Millionen, der Mitarbeiterstand ca. 335. Ende 1998 betrug der Umsatz nur mehr S 307 Millionen (aus technischen Gründen fakturiert S 317 Millionen), der Mitarbeiterstand nur mehr 209. 1998 schieden 41 Mitarbeiter aus, davon 9 Endlosdrucker oder Abteilungsleiter im Endlosdruck, 5 Kolatorführer, 7 Arbeiter und 20 Hilfsarbeiter. 5 Helfer wurden

aufgenommen. Bezogen auf die Betriebsleistung erlitt die Beklagte 1998 im Bereich der Eigenproduktion (Endlosdruck) einen Verlust von 11,2 %, im Handelsbereich hingegen einen Gewinn von 12,9 %. Insgesamt ergab sich ein operativer Verlust von S 8.781.000,-.

Der Maschinentyp, an dem der Kläger arbeitete, wird nach wie vor verwendet. Nach dem Ausscheiden des Klägers hat an dieser Maschine vorübergehend ein Mitarbeiter eines der übernommenen Betriebe gearbeitet, der dann wieder zu seinem bisherigen Arbeitsplatz zurückkehrte. Vor Ausspruch der Kündigung wurde im Dreischichtbetrieb gearbeitet, mittlerweile ist ein Zweischichtbetrieb eingerichtet.

Im Herbst 1998 wurde zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat eine auf 6 Monate befristete Lohnreduktion für überkollektivvertraglich entlohte Mitarbeiter abgesprochen. Die sodann mit Einzelvereinbarungen umgesetzten Kürzungen betrugen zwischen S 150,-

und S 5.000,- monatlich. Dem Kläger wurde eine Reduktion seines Lohns um ca. S 700,- brutto vorgeschlagen. Er wäre damit immer noch um ca. S 700 brutto überkollektivvertraglich entlohnt worden. Der Geschäftsführer der Beklagten wies den Kläger darauf hin, dass seine Weigerung, diese Reduktion zu akzeptieren, Konsequenzen haben werde. Der Kläger beantwortete dies mit dem Hinweis, er könne sich das nicht leisten. Einen Tag später wurde der Betriebsrat von der beabsichtigten Kündigung des Klägers und vier weiterer Mitarbeiter informiert. Von den Kündigungen waren auch Mitarbeiter betroffen, die einer Lohnreduktion zugestimmt hatten.

Eine andere Möglichkeit, den Kläger zu beschäftigen, wurde von der Beklagten nicht in Erwägung gezogen, weil beabsichtigt war, Drucker abzubauen. Mitentscheidend für die Kündigung war, dass der Kläger der Lohnreduktion nicht zugestimmt hatte.

Dass dem Kläger ein Arbeitsplatz in einem Zweitbetrieb angeboten worden sei, ist nicht feststellbar. Zwar wurde dem Kläger, als er während eines Krankenstandes seine Rückkehr in den Betrieb für den folgenden Montag ankündigte, vom Geschäftsführer angeboten, an der Druckmaschine in einem der übernommenen Betrieb angelernt zu werden. Da sich sein Gesundheitszustand verschlechterte, verblieb er aber noch weiter im Krankenstand und wurde in der Folge nicht mehr auf dieses Angebot angesprochen.

Der Bedarf an "Endlosdrucken" ist stark zurückgegangen und geht weiter zurück. Sogar deutlich qualifiziertere und vielseitiger einsetzbare Drucker als der Kläger müssen am Arbeitsmarkt mit erheblichen Vermittlungsproblemen rechnen. Es besteht ein Überangebot an breiter einsetzbaren, qualifizierteren Druckern. Der Kläger gehört nicht zu den auf dem aktuellen Arbeitsmarkt nachgefragten Drucker-Facharbeitskräften. Am ehesten könnte es ihm gelingen, in absehbarer Zeit (3-6 Monate) unter Verlust seiner Facharbeiterposition und unter Inkaufnahme von Gehaltseinbußen als Druckerhelfer wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Zwar geht auch der Bedarf nach Druckerhelfern zurück; insofern würde sich aber die für solche Positionen gegebene "Überqualifikation" des Klägers günstig auswirken. Das Alter des Klägers von 41 Jahren wirkt sich bei der Arbeitsplatzsuche noch nicht entscheidend nachteilig aus.

Der Kläger begeht mit seiner Klage, seine Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären. Es handelt sich um eine sittenwidrige Motivkündigung iS § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG, zumal sie nur erfolgt sei, weil sich der Kläger geweigert habe, der von ihm verlangten Lohnkürzung zuzustimmen. Darüber hinaus sei die Kündigung sozial ungerechtfertigt, da wesentliche Interessen des Klägers beeinträchtigt seien. Er sei für zwei minderjährige Kinder sorgepflichtig, habe hohe monatliche Fixkosten und erhebliche Kreditbelastungen. Er habe sich immer tadellos verhalten und seine Arbeit zur vollsten Zufriedenheit der Geschäftsleitung durchgeführt. Sein Arbeitsbereich falle nicht weg, sondern werde durch einen anderen Dienstnehmer ausgefüllt. Die Kündigung sei daher weder durch Umstände gerechtfertigt, die in der Person des Klägers gelegen seien, noch durch betriebliche Erfordernisse. Der Kläger begeht mit seiner Klage, seine Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären. Es handelt sich um eine sittenwidrige Motivkündigung iS Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG, zumal sie nur erfolgt sei, weil sich der Kläger geweigert habe, der von ihm verlangten Lohnkürzung zuzustimmen. Darüber hinaus sei die Kündigung sozial ungerechtfertigt, da wesentliche Interessen des Klägers beeinträchtigt seien. Er sei für zwei minderjährige Kinder sorgepflichtig, habe hohe monatliche Fixkosten und erhebliche Kreditbelastungen. Er habe sich immer tadellos verhalten und seine Arbeit zur vollsten Zufriedenheit der Geschäftsleitung durchgeführt. Sein Arbeitsbereich falle nicht weg, sondern werde durch einen anderen Dienstnehmer ausgefüllt. Die Kündigung sei daher weder durch Umstände gerechtfertigt, die in der Person des Klägers gelegen seien, noch durch betriebliche Erfordernisse.

Die Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen. Die Kündigung sei durch betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt. Die

Beklagte sei nicht in der Lage, ihre Dienstnehmer und ihre Maschinen auszulasten und bau e daher Arbeitskräfte ab. Auch die Kündigung des Klägers sei eine zwingende betriebliche Maßnahme gewesen. Würde man der Beklagten solche Kündigungen verweigern, könnte sie den Betrieb nicht aus der Verlustzone führen, was die Gefahr einer Betriebsschließung mit sich brächte. Zudem sei der Kläger besser sozial abgesichert, als andere Arbeitnehmer der Beklagten, sodass auch von einer wesentlichen Beeinträchtigung seiner Interessen nicht gesprochen werde könne. Er habe durchaus Chancen, einen anderen Arbeitsplatz zu finden und verfüge über beträchtliche Vermögenswerte. Die von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen seien keine Reaktion auf die Verweigerung des Abschlusses von Verschlechterungsvereinbarungen, sondern eine Folge der wirtschaftlichen Situation. Überdies sei eine wegen einer solchen Weigerung ausgesprochene Kündigung keine sittenwidrige Motivkündigung.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Es stellte den eingangs wiedergegebenen Sachverhalt fest. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass die Kündigung nicht als Motivkündigung qualifiziert werden könne, weil dieser Anfechtungstatbestand auf Fälle beschränkt sei, in denen Ansprüche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis in Frage gestellt werden, nicht aber Fälle, in denen der Arbeitgeber eine Änderung des Arbeitsvertrages anstrebe. Hingegen sei die Kündigung sozialwidrig. Sie beeinträchtige wesentliche Interessen des Klägers, dessen Arbeitsplatz nicht wegfallen sei. In Wahrung seiner sozialen Gestaltungspflicht gegenüber langjährigen Arbeitnehmern hätte ihn der Arbeitgeber zumindest zu zwei Dritteln am angestammten Arbeitsplatz und in der verbleibenden Zeit für Aushilfsarbeiten an anderen Maschinen oder im Helferbereich - unter Beibehaltung der Entlohnung oder nach Zustimmung des Betriebsrates nach Lohnreduktion - weiterverwenden müssen.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es übernahm die Tatsachenfeststellungen des Erstgerichtes und billigte auch dessen Ausführungen, mit denen das Vorliegen einer sittenwidrigen Motivkündigung verneint und eine wesentliche Beeinträchtigung der Interessen des Klägers bejaht wurde. Der von der Beklagten geltend gemachte Rechtfertigungstatbestand der "betrieblichen Erfordernisse" sei nicht gegeben. Zwar seien Sanierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen vom Gericht nicht zu beurteilen, sondern als betriebliche Erfordernisse anzusehen. Allerdings treffe den Arbeitgeber eine soziale Gestaltungspflicht, die ihn verpflichte, bei Rationalisierungsmaßnahmen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um seine bisherigen Arbeitnehmer weiter beschäftigen zu können. Könne der Arbeitnehmer in einer anderen Abteilung Verwendung finden, sei die Kündigung nicht mehr betriebsbedingt. Dabei sei bei älteren und lange im Betrieb Beschäftigten ein strenger Maßstab anzulegen. Hier habe aber der hiefür beweispflichtige Arbeitgeber nicht alle Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung des Klägers ausgeschöpft, sondern dessen Beschäftigung an einem anderen Arbeitsplatz nicht einmal in Erwägung gezogen, sodass sich das Ersturteil im Ergebnis als richtig erweise. Auf den Umstand, dass dem Kläger vor der Kündigung ein Arbeitsplatz in einem Zweitbetrieb angeboten worden sei, woraus abzuleiten sei, dass es eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit gegeben habe, sei daher nicht mehr einzugehen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, es im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Der Kläger beantragte, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist berechtigt.

### **Rechtliche Beurteilung**

Wäre der Kläger deshalb gekündigt worden, weil er trotz Androhung von Konsequenzen der Kürzung seines Gehaltes um ca. S 700,- brutto nicht zugestimmt hat bzw. hätte er durch die Zustimmung zu dieser Gehaltskürzung seine Kündigung vermeiden können, wäre sie weder als sozialwidrig noch als Motivkündigung iS § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG zu qualifizieren. Wäre der Kläger deshalb gekündigt worden, weil er trotz Androhung von Konsequenzen der Kürzung seines Gehaltes um ca. S 700,- brutto nicht zugestimmt hat bzw. hätte er durch die Zustimmung zu dieser Gehaltskürzung seine Kündigung vermeiden können, wäre sie weder als sozialwidrig noch als Motivkündigung iS Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG zu qualifizieren.

Der zuletzt genannte Anfechtungsgrund soll verhindern, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen der Geltendmachung bestehender, vom Arbeitgeber nicht erfüllter Ansprüche kündigt. Strebt hingegen der Arbeitgeber auf dem durch die Rechtsordnung vorgesehenen Weg, nämlich durch ein Änderungsangebot, eine Vertragsänderung über dispositive Vertragspunkte an, und stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, so kann die aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung zwar nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG, nicht aber als Motivkündigung nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i

ArbVG angefochten werden (SZ 66/83). Der zuletzt genannte Anfechtungsgrund soll verhindern, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen der Geltendmachung bestehender, vom Arbeitgeber nicht erfüllter Ansprüche kündigt. Strebt hingegen der Arbeitgeber auf dem durch die Rechtsordnung vorgesehenen Weg, nämlich durch ein Änderungsangebot, eine Vertragsänderung über dispositivo Vertragspunkte an, und stimmt der Arbeitnehmer nicht zu, so kann die aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung zwar nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG, nicht aber als Motivkündigung nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG angefochten werden (SZ 66/83).

Die Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG müsste scheitern, weil bei einer Änderungskündigung - einer solchen wäre die Kündigung wegen der trotz Androhung von Konsequenzen unterbliebenen Zustimmung zu einem Änderungsangebot gleichzuhalten - vorerst zu prüfen ist, ob dem Arbeitnehmer die Annahme des Angebots des Arbeitgebers zur Änderung der Arbeits- oder Entgeltbedingungen zumutbar ist. Ist dies der Fall, liegt in der Kündigung wegen der Nichtannahme des Angebotes keine soziale Beeinträchtigung (DRdA 1999,147; Schwarz in Cerny/Haas-Laßnigg/B. Schwarz, ArbVG III 227f). Dem Kläger wäre aber die von ihm geforderte Kürzung seines monatlichen Einkommens von S 33.000,- brutto um S 700,- brutto jedenfalls zumutbar gewesen. Die Anfechtung wegen Sozialwidrigkeit nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG müsste scheitern, weil bei einer Änderungskündigung - einer solchen wäre die Kündigung wegen der trotz Androhung von Konsequenzen unterbliebenen Zustimmung zu einem Änderungsangebot gleichzuhalten - vorerst zu prüfen ist, ob dem Arbeitnehmer die Annahme des Angebots des Arbeitgebers zur Änderung der Arbeits- oder Entgeltbedingungen zumutbar ist. Ist dies der Fall, liegt in der Kündigung wegen der Nichtannahme des Angebotes keine soziale Beeinträchtigung (DRdA 1999,147; Schwarz in Cerny/Haas-Laßnigg/B. Schwarz, ArbVG römisch III 227f). Dem Kläger wäre aber die von ihm geforderte Kürzung seines monatlichen Einkommens von S 33.000,- brutto um S 700,- brutto jedenfalls zumutbar gewesen.

Allerdings ist den Feststellungen nicht zu entnehmen, ob der Kläger die Kündigung durch die Annahme des Änderungsangebotes überhaupt hätte vermeiden können. Fest steht nämlich nur, dass die Weigerung des Klägers, der Gehaltskürzung zuzustimmen, für die Kündigung mitentscheidend war; ob die Kündigung im Falle einer Zustimmung des Klägers unterblieben wäre, lässt sich aus dieser Feststellung nicht mit Sicherheit ableiten.

Selbst wenn man aber davon ausgeht, dass die Kündigung auch im Falle der Zustimmung des Klägers zur Gehaltskürzung ausgesprochen worden wäre, ist die Kündigung aus folgenden Überlegungen nicht sozialwidrig.

Im Revisionsverfahren ist nicht mehr strittig, dass die Kündigung wesentliche Interessen des Klägers beeinträchtigt. Es ist daher zu prüfen, ob - wie die Beklagte unter Hinweis auf die dringende Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen geltend macht - die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse iS § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG begründet ist. Im Revisionsverfahren ist nicht mehr strittig, dass die Kündigung wesentliche Interessen des Klägers beeinträchtigt. Es ist daher zu prüfen, ob - wie die Beklagte unter Hinweis auf die dringende Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen geltend macht - die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse iS Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera b, ArbVG begründet ist.

Dazu hat schon das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes Rationalisierungsmaßnahmen als "betriebliche Erfordernisse" anzusehen sind, die einer Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers entgegenstehen können; Zweckmäßigkeit und Richtigkeit der betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen sind nicht zu überprüfen und bleiben dem wirtschaftlichen Ermessen des Betriebsinhabers vorbehalten (RdW 1998,357; DRdA 1999,316 uva). Hinsichtlich der wirtschaftlichen Führung des Betriebes hat der Betriebsinhaber weitgehende Freiheit, es trifft ihn durch § 105 ArbVG keine wirtschaftliche, insbesondere produktionstechnische Gestaltungspflicht. Wohl aber trifft ihn - wie ebenfalls das Berufungsgericht richtig ausgeführt hat - eine soziale Gestaltungspflicht mit dem Inhalt, trotz der Rationalisierungsmaßnahmen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, die bisherigen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen (SZ 63/119; RdW 1998,357; DRdA 1999,316). Eine Kündigung ist daher dann nicht betriebsbedingt, wenn die zumutbare Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz des Gesamtbetriebes weiterzuverwenden. Dies setzt aber voraus, dass (trotz der nicht zu überprüfenden Rationalisierungsmaßnahmen) entsprechende Arbeitsplätze angeboten werden (RdW 1990,354). Dazu hat schon das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes Rationalisierungsmaßnahmen als "betriebliche Erfordernisse" anzusehen sind, die einer Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers entgegenstehen können; Zweckmäßigkeit und Richtigkeit der betrieblichen

Rationalisierungsmaßnahmen sind nicht zu überprüfen und bleiben dem wirtschaftlichen Ermessen des Betriebsinhabers vorbehalten (RdW 1998,357; DRdA 1999,316 uva). Hinsichtlich der wirtschaftlichen Führung des Betriebes hat der Betriebsinhaber weitgehende Freiheit, es trifft ihn durch Paragraph 105, ArbVG keine wirtschaftliche, insbesondere produktionstechnische Gestaltungspflicht. Wohl aber trifft ihn - wie ebenfalls das Berufungsgericht richtig ausgeführt hat - eine soziale Gestaltungspflicht mit dem Inhalt, trotz der Rationalisierungsmaßnahmen alle Möglichkeiten auszuschöpfen, die bisherigen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen (SZ 63/119; RdW 1998,357; DRdA 1999,316). Eine Kündigung ist daher dann nicht betriebsbedingt, wenn die zumutbare Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz des Gesamtbetriebes weiterzuverwenden. Dies setzt aber voraus, dass (trotz der nicht zu überprüfenden Rationalisierungsmaßnahmen) entsprechende Arbeitsplätze angeboten werden (RdW 1990,354).

Das Berufungsgericht hat dem Beklagten eine Verletzung seiner sozialen Gestaltungspflicht angelastet, die Frage der weiteren Verwendbarkeit des Klägers im Betrieb aber gar nicht geprüft. Dies sei nicht erforderlich, weil die Beklagte eine andere Beschäftigungsmöglichkeit des Klägers gar nicht "in Erwägung gezogen" habe. Diese Ansicht wird aber dem festgestellten Sachverhalt nicht gerecht.

Die Beklagte baut aus den in den Feststellungen ersichtlichen Gründen Drucker-Fachkräfte mit der Begründung ab, sie könne diese Fachkräfte nicht auslasten. Allein 1998 sind 9 Endlosdrucker oder Abteilungsleiter im Endlosdruck ausgeschieden. Sie dessen ungeachtet zu verpflichten, den Kläger als Drucker weiterzubeschäftigen, hieße, ihre Rationalisierungsmaßnahmen zu unterlaufen. Anders wäre dies nur dann, wenn sie den Kläger durch einen neu aufgenommenen Drucker ersetzt hätte. Derartiges wurde aber weder behauptet, noch festgestellt. Es wäre daher nur die Verpflichtung der Beklagten in Betracht gekommen, dem Kläger einen weniger qualifizierten Arbeitsplatz - etwa als Druckerhelfer - anzubieten. Selbst wenn aber eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger in einer weniger qualifizierten Position bestanden hätte, könnte unter den hier gegebenen Umständen der Beklagten aus der Tatsache, sie dem Kläger nicht angeboten zu haben, kein Vorwurf gemacht werden. Die Versetzung des Klägers auf einen weniger qualifizierten Arbeitsplatz hätte naturgemäß mit einer Verringerung des Einkommens des Klägers einhergehen müssen, weil die soziale Gestaltungspflicht der Beklagten nicht soweit geht, den Kläger auch auf einem weniger qualifizierten Posten im bisherigen Umfang zu entlohnern. Nun hatte aber der Kläger trotz der Androhung von Konsequenzen selbst eine Kürzung seines Einkommens um den geringfügigen Betrag von S 700,- brutto abgelehnt, sodass der Beklagten nicht ernsthaft vorgeworfen werden kann, dass sie dem Kläger nicht als Alternative die Beschäftigung in einer geringer qualifizierten - und daher geringer entlohnten - Position angeboten habe. Unter diesen Umständen kann daher von einer Verletzung der sozialen Gestaltungspflicht der Beklagten nicht gesprochen werden, sodass iS der dargestellten Rechtslage der von ihr im Zuge ihrer Rationalisierungsmaßnahmen als notwendig erachtete Personalabbau den Rechtfertigungsgrund der "betrieblichen Erfordernisse" iS § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG verwirklicht. Die Beklagte baut aus den in den Feststellungen ersichtlichen Gründen Drucker-Fachkräfte mit der Begründung ab, sie könne diese Fachkräfte nicht auslasten. Allein 1998 sind 9 Endlosdrucker oder Abteilungsleiter im Endlosdruck ausgeschieden. Sie dessen ungeachtet zu verpflichten, den Kläger als Drucker weiterzubeschäftigen, hieße, ihre Rationalisierungsmaßnahmen zu unterlaufen. Anders wäre dies nur dann, wenn sie den Kläger durch einen neu aufgenommenen Drucker ersetzt hätte. Derartiges wurde aber weder behauptet, noch festgestellt. Es wäre daher nur die Verpflichtung der Beklagten in Betracht gekommen, dem Kläger einen weniger qualifizierten Arbeitsplatz - etwa als Druckerhelfer - anzubieten. Selbst wenn aber eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger in einer weniger qualifizierten Position bestanden hätte, könnte unter den hier gegebenen Umständen der Beklagten aus der Tatsache, sie dem Kläger nicht angeboten zu haben, kein Vorwurf gemacht werden. Die Versetzung des Klägers auf einen weniger qualifizierten Arbeitsplatz hätte naturgemäß mit einer Verringerung des Einkommens des Klägers einhergehen müssen, weil die soziale Gestaltungspflicht der Beklagten nicht soweit geht, den Kläger auch auf einem weniger qualifizierten Posten im bisherigen Umfang zu entlohnern. Nun hatte aber der Kläger trotz der Androhung von Konsequenzen selbst eine Kürzung seines Einkommens um den geringfügigen Betrag von S 700,- brutto abgelehnt, sodass der Beklagten nicht ernsthaft vorgeworfen werden kann, dass sie dem Kläger nicht als Alternative die Beschäftigung in einer geringer qualifizierten - und daher geringer entlohnten - Position angeboten habe. Unter diesen Umständen kann daher von einer Verletzung der sozialen Gestaltungspflicht der Beklagten nicht gesprochen werden, sodass iS der dargestellten Rechtslage der von ihr im Zuge ihrer Rationalisierungsmaßnahmen als notwendig erachtete Personalabbau den Rechtfertigungsgrund der "betrieblichen Erfordernisse" iS Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera b, ArbVG verwirklicht.

Beeinträchtigt die Kündigung wesentliche Interessen des Gekündigten, ist aber - wie hier - auch einer der Ausnahmetatbestände des § 105 Abs 3 Z 2 lit a und b ArbVG gegeben, hat eine Abwägung der wechselseitigen Interessen stattzufinden. Überwiegen die betrieblichen Interessen die wesentlichen Interessen des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes, ist die Kündigung sozial gerechtfertigt; überwiegen hingegen die Interessen des Gekündigten, ist die Kündigung sozialwidrig (SZ 63/119; RdW 1998, 357 uva). Beeinträchtigt die Kündigung wesentliche Interessen des Gekündigten, ist aber - wie hier - auch einer der Ausnahmetatbestände des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera a und b ArbVG gegeben, hat eine Abwägung der wechselseitigen Interessen stattzufinden. Überwiegen die betrieblichen Interessen die wesentlichen Interessen des Arbeitnehmers an der Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes, ist die Kündigung sozial gerechtfertigt; überwiegen hingegen die Interessen des Gekündigten, ist die Kündigung sozialwidrig (SZ 63/119; RdW 1998, 357 uva).

Im hier zu beurteilenden Fall stehen einander gewichtige Interessen sowohl des Betriebs als auch des Arbeitnehmers gegenüber. Unter den hier gegebenen Umständen fällt aber zu Gunsten der betrieblichen Interessen die Tatsache ins Gewicht, dass es vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebs dem Arbeitgeber, der Personal abbauen muss, frei stehen muss, von mehreren in Betracht kommenden Arbeitnehmern jene zu kündigen, die nicht bereit sind, selbst einer überaus moderaten Einkommensverminderung zuzustimmen.

In Stattgebung der Revision waren daher die Urteile der Vorinstanzen iS der Abweisung des Klagebegehrens abzuändern.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPO iVm§ 58 Abs 1 ASGG. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41., 50 Absatz eins, ZPO in Verbindung mit Paragraph 58, Absatz eins, ASGG.

#### **Anmerkung**

E56656 09B02899

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00289.99M.0112.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_20000112\_OGH0002\_009OBA00289\_99M0000\_000

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.  
[www.jusline.at](http://www.jusline.at)